Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 103 del 5 maggio 2006 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 5 maggio 2006** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 113

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003.

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il secondo biennio economico 2004-2005.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003

Il giorno 11.04.06, alle ore 15,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente, Cons. Raffaele Perna *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CIDA *firmato*

CISL *firmato*

CGIL *firmato*

CONFSAL *firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

CIDA/ANP *firmato*

CISL/SCUOLA *firmato*

CGIL/SCUOLA *firmato*

CONFSAL/SNALS *firmato*

Le Parti, preso atto che in data 7 aprile 2006 la Corte dei Conti ha reso certificazione positiva sull'ipotesi di Accordo relativa al CCNL in oggetto già sottoscritta il 9 marzo 2006, segnalando tuttavia la necessità di una parziale modifica dell'art.42, procedono alla firma definitiva dell'allegato CCNL per il personale appartenente all'Area V della Dirigenza, relativo al quadriennio normativo 2002-05 e al 1° biennio economico 2002-03.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA V
QUADRIENNIO GIURIDICO 2002-2005 E 1º BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA V

PREMESSA: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE (campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, testo unificato).

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dirigenti scolastici dell'Area V, come definiti dall'art. 2 del CCNQ 23.09.2004, nonché ai dirigenti delle Istituzioni del Comparto AFAM, laddove presenti. Nel testo che segue il predetto personale verrà unitariamente indicato col termine "dirigente".

2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del decreto legislativo n.165/2001.

4. In considerazione dei tempi di sottoscrizione, il presente contratto dopo la scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata entro trenta giorni dalla sottoscrizione stessa. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Le piattaforme sono presentate con anticipo di 30 giorni rispetto alla firma definitiva del presente contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

5.Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica, al personale dell'Area sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e con le modalità di cui agli artt. 47 e 48 del decreto legislativo n.165/2001.

6. Il presente CCNL, inoltre, raccoglie, riordina e presenta in modo sistematico ed unitario anche tutte le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi o intepretazioni autentiche fin qui intervenuti tra l'ARaN e le Organizzazioni sindacali di Area.

Sono qui riunificati, in particolare, i seguenti testi contrattuali firmati dal 01.03.02 al 06.06.03:

- CCNL per il periodo giuridico ed economico dal 01.09.2000 al 31.12.2001, firmato il 01.03.2002;
- Accordo successivo, ai sensi dell'art. 45 del CCNL 01.03.02, relativo ai dirigenti dell'Area V da destinarsi all'estero, sottoscritto il 06.06.03.

Le predette intese sono entrate in vigore il giorno della firma, salvo particolari decorrenze indicate da singoli articoli, e cessano di avere ogni efficacia dal giorno della firma definitiva del presente CCNL.

Le disposizioni contrattuali che seguono, pertanto, riportano tutte le norme di fonte negoziale vigenti, sia sia si tratti di nuove sia di precedenti, queste ultime modificate o meno.

Sotto la titolazione di ciascun articolo sono riportate, tra parentesi, le eventuali precedenti fonti negoziali da cui discende la disposizione contrattuale.

Le disposizioni legislative citate e richiamate nel corpo dell'articolato che segue, anche se eventualmente abrogate, sono da considerarsi tuttora in vigore ai fini contrattuali, come previsto dell'art. 69 del d.lgs. n.165/2001.

La presente premessa fa parte integrante del CCNL qui sottoscritto dalle parti.

TITOLO I
DEFINIZIONE E CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

ART.1 – FUNZIONE DIRIGENZIALE NELLE SCUOLE E NEGLI ISTITUTI AFAM
(Art. 1, commi 2 e 3 del CCNL 01.03.02)

1. La funzione dirigenziale nelle scuole e negli istituti AFAM si esplica con i compiti e le modalità previsti dal D.lgs. 30 marzo 2001, n.165, fatte salve le modifiche e le integrazioni del DPR 28 febbraio 2003, n.132.

2. I dirigenti ricompresi nell'Area svolgono un ruolo di particolare complessità e specificità, caratterizzato:
- dall'essere preposti al corretto ed efficace funzionamento di Istituzioni funzionalmente e giuridicamente autonome, la cui autonomia ha peraltro assunto rilevanza costituzionale ai sensi del Titolo V della Costituzione;
- dall'agire in un contesto dove le responsabilità amministrative e gestionali devono necessariamente integrarsi e rapportarsi ad altri aspetti autonomistici interni all'Istituzione stessa e a libertà anch'esse costituzionalmente sancite, così come anche previsto dal DPR n.275/99;
- dalla pluralità di relazioni istituzionali che, pur nel contesto di una piena autonomia, derivano dall'oggettiva coesistenza di legislazioni esclusive e concorrenti e dalla progressiva innovazione del sistema dell'istruzione.

ART. 2 – CONTENUTI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

1. Il dirigente scolastico, in coerenza con il profilo delineato nell'art.25 del D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali e di quelle attribuite dall'art. 3 del DPR n.275/99, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli alunni, la libertà di insegnamento dei docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI
(Art. 3 del CCNL 01.03.02)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, caratterizzato da correttezza e trasparenza dei comportamenti e dal rispetto della distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali, è finalizzato a sostenere e promuovere le migliori condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dirigenti unitamente all'incremento di qualità e di efficacia dei servizi cui essi sono preposti.

2. Si conviene che quanto sopra richieda relazioni sindacali puntualmente individuate e definite, che tengano adeguata considerazione del ruolo attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dai contratti collettivi e individuali nonché della specificità delle funzioni dirigenziali.

3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
a) contrattazione collettiva integrativa: si svolge a livello nazionale e a livello regionale, con le modalità, i tempi e le materie indicate all'art. 4;
b) partecipazione: si articola negli istituti dell'informazione e della concertazione, di cui all'art. 5;
c) interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art. 6.

ART. 4 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA
(Art.7 del CCNL 01.03.02)

1. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il MIUR, sono disciplinati, con cadenza annuale:
a) criteri generali e modalità di attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento;
b) determinazione dei compensi per incarichi aggiuntivi;
c) determinazione dei fondi di posizione e di risultato;
d) criteri per la concessione dei congedi di cui all'art. 24, commi 4 e 5, del presente CCNL.
e) criteri per il conferimento e il mutamento degli incarichi.

2. In sede di contrattazione collettiva regionale presso ciascuna Direzione scolastica regionale sono disciplinati, con cadenza annuale o diversa per accordo tra le Parti:
a) criteri di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato;
b) criteri generali e modalità di attuazione dei programmi di formazione e di aggiornamento attivati dalla Direzione scolastica regionale a livello locale;
c) modalità e criteri di applicazione dei diritti sindacali;
d) criteri e modalità di monitoraggio della conformità alle normative di sicurezza delle strutture sedi di attività formative nonché dell'attuazione delle normative in materia di sicurezza dei lavoratori e degli studenti.

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 48, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001. Decorsi trenta giorni lavorativi dal ricevimento del contratto integrativo da parte dell'Organo competente per la predetta verifica, in assenza di specifici rilievi esso si intende approvato.
Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.
Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico o accademico la contrattazione deve concludersi due mesi prima dall'inizio degli stessi.

4. Le parti, decorsi sessanta giorni dall'inizio effettivo delle trattative, riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, cos' come previsto dall'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente Ccnl. Durante il predetto periodo di sessanta giorni deve essere programmato un congruo numero di incontri funzionale alla più sollecita e positiva conclusione delle trattative.

5. La contrattazione integrativa per i dirigenti AFAM si svolge presso il MIUR.

ART. 5 - PARTECIPAZIONE
(Artt.4,5 e 6 del CCNL 01.03.02)

1. Il MIUR fornisce informazione preventiva e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati all'**art. 7** sulle seguenti materie:
a) dati generali sullo stato dell'occupazione e di utilizzazione del personale dirigente;
b) andamento generale della mobilità del personale;
c) stato di attuazione dei processi d'innovazione;
d) iniziative di sostegno alla persona;

e) modalità organizzative sulle procedure concorsuali per l'assunzione dei dirigenti;
f) modalità di valutazione dell'attività dirigenziale;
g) misure di pari opportunità;
h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti.

2. La Direzione scolastica regionale fornisce informazioni e, ove necessaria, la relativa documentazione cartacea e/o informatica ai soggetti sindacali identificati all'articolo 7 sulle seguenti materie:
a) operatività e stato dei processi di valutazione dirigenziale;
b) criteri e modalità di conferimento delle reggenze;
c) criteri e modalità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

3) Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'art. 7, le Amministrazioni di cui ai precedenti commi forniscono informazioni successive su provvedimenti amministrativi e atti di gestione attinenti le materie del presente CCNL o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei dirigenti. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

4. Ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali di cui all'art. 7 possono chiedere che si dia inizio alla procedura di concertazione sulle materie di cui ai punti e), f),g), h) del comma 1, b) e c) del comma 2.
La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro 48 ore dal ricevimento della richiesta. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve concludersi entro 15 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.
Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno scolastico la concertazione deve comunque concludersi due mesi prima dell'inizio dello stesso.

ART. 6 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO
(Art. 11 del CCNL 01.03.02)

1. In attuazione dell'art. 49 del decreto legislativo n.165/2001, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCNL, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa, con le procedure di cui all'art. 47 del medesimo D.Lgs. n.165/2001.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

ART. 7 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI
(Art.9 del CCNL 01.03.02)

1. Le delegazioni trattanti in sede di contrattazione integrativa sono costituite come segue:
I - A livello nazionale di Amministrazione:
a) Per la parte pubblica:
- dal Ministro o da un suo delegato;
-da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.
b) Per le organizzazioni sindacali:
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
II – A livello di Direzione scolastica regionale:
a) per la parte pubblica:
- dal Direttore generale regionale o da un dirigente suo delegato.
b) per le organizzazioni sindacali:
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

ART. 8 - ALTRE FORME DI PARTECIPAZIONE
(Art. 10 del CCNL 01.03.02)

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle Istituzioni scolastiche e accademiche, l'osservazione sull'andamento dei processi di valutazione, nonché l'ambiente, l'igiene, la sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 9 - CONTRIBUTI SINDACALI
(Art. 12 del CCNL 01.03.02)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per scritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le Amministrazioni medesime.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

ART. 10 – ASSUNZIONE IN SERVIZIO.
(Artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente scolastico è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato, a seguito dell'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.

2. l'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a 30 giorni, che può essere prorogato a 60 giorni in casi particolari e a richiesta dell'interessato medesimo.
Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto dal comma 9 del successivo art. 14, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n.165/2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione che procede all'assunzione.
Scaduti i termini precedentemente indicati, l'Amministrazione comunica all'interessato che non procederà alla stipula del contratto di lavoro.

ART. 11 – CONFERIMENTO DELL'INCARICO
(Artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.02)

1. Ciascun dirigente ha diritto al conferimento di un incarico in assenza di provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono nel rispetto di quanto previsto dal D. lgs. n.165/2001.

3. Il procedimento di definizione e di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire in coerenza con il POF della specifica Istituzione scolastica, sentito anche il dirigente scolastico, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, la durata dell'incarico ed il trattamento economico complessivo.

4. L'incarico è conferito dal Direttore scolastico regionale nell'ambito della dotazione dei rispettivi ruoli regionali della dirigenza con le modalità e alle condizioni previste dal D.lgs. n.165/2001. Ai dirigenti scolastici utilizzati presso l'Amministrazione centrale e regionale gli incarichi sono conferiti dai responsabili dei relativi Uffici.
Esso ha la durata minima di tre anni e massima di cinque, decorrendo comunque dall'inizio dell'anno scolastico o accademico.
In via eccezionale l'incarico o il rinnovo può essere di durata inferiore a tre anni nel caso di collocamento a riposo del dirigente in data antecedente ai predetti tre anni.
Nei casi di incarichi di studio, di ricerca, ispettivi o di incarico presso l'Amministrazione centrale e periferica dell'Istruzione, in funzione di collaborazione in strutture di staff o in servizi di consulenza e supporto alle istituzioni scolastiche, tenuto conto di quanto stabilito dall'art, 26, comma 8, della legge n. 448/98, la durata dell'incarico è correlata al programma di lavoro e all'obiettivo assegnato.
Deve essere assicurata, da ciascun Ufficio Scolastico regionale, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

5. L'assegnazione degli incarichi è effettuata nel seguente ordine:
a) conferma degli incarichi ricoperti;
b) assegnazione di altro incarico per ristrutturazione e riorganizzazione dell'ufficio dirigenziale;
c) conferimento di nuovo incarico e assegnazione degli incarichi ai dirigenti scolastici che rientrano, ai sensi delle disposizioni vigenti, dal collocamento fuori ruolo, comando o utilizzazione, ivi compresi gli incarichi sindacali e quelli all'estero. A tal fine, gli interessati dovranno presentare domanda al competente Ufficio scolastico regionale in tempo utile, tenendo conto del termine fissato al comma 3 del presente articolo;-
d) mutamento d'incarico in pendenza di contratto individuale;
e) mutamento d'incarico in casi eccezionali;
f) nuovo incarico per mobilità professionale;
g) mobilità interregionale.

6. Nell'ambito delle fasi di cui alle lettere b), c) d) ed e) del comma 1 viene conferito l'incarico con priorità nella provincia di residenza del dirigente scolastico interessato e successivamente nelle altre province della regione.

7. Le operazioni di conferimento degli incarichi devono concludersi entro il 15 luglio per consentire ai dirigenti scolastici di assumere il nuovo incarico dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo.

8. I responsabili dei singoli Uffici Scolastici regionali effettueranno, con le procedure e i criteri di cui all'art. 20, entro tre mesi dalla scadenza naturale del contratto individuale, una valutazione complessiva dell'incarico svolto. Qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 4, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato art. 20, sono tenuti ad assicurare al dirigente, nell'ambito degli incarichi disponibili, un incarico di norma equivalente. Per incarico equivalente s'intende quello cui corrisponde almeno un'analoga retribuzione di posizione.

9. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si provvede ad una nuova stipulazione dell'atto di incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del dirigente interessato.

ART.12 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
(Artt. 13 e 23 del CCNL 01.03.02)

1. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale di lavoro che, nel recepire la disciplina del presente CCNL, indica in particolare:

- la data d'inizio del rapporto;
- la qualifica, il trattamento economico fondamentale, di posizione e di risultato;
- la sede di lavoro;
- le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione e i relativi termini di preavviso. Costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, ai fini dell'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto dei seguenti criteri generali concernenti le oggettive caratteristiche delle istituzioni scolastiche:

A) Criteri attinenti alla dimensione;
B) Criteri attinenti alla complessità;
C) Criteri attinenti al contesto territoriale;

4. I criteri generali di cui al precedente comma 3 sono così specificati:

A) DIMENSIONE
a) numero degli alunni;
b) numero dei docenti;
c) numero personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

B) COMPLESSITA'
a) istituzioni scolastiche con pluralità di gradi o di indirizzi;
b) istituzioni scolastiche individuate come sede di riferimento didattico ed organizzativo per i centri di educazione degli adulti;
c) istituzioni scolastiche con sezioni funzionanti presso i presidi ospedalieri o presso gli istituti di detenzione e pena, o con corsi serali;
d) istituzioni scolastiche con officine e/o laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità;
e) istituzioni scolastiche con annesse sezioni staccate o con succursali, plessi e/o scuole aventi incidenza sull'organizzazione dei servizi;
f) istituzioni scolastiche con aziende agrarie e convitti annessi;
g) istituzioni scolastiche con vigilanza su scuole private.

C) CONTESTO TERRITORIALE
a) istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio socio-economico;
b) istituzioni scolastiche situate in zone di particolare disagio territoriale (piccole isole, zone di montagna, ecc.).

5. I criteri di cui al comma precedente potranno essere integrati in sede di contrattazione integrativa a livello regionale con altri legati alle specifiche realtà locali.

ART. 13 – PERSONALE IN PARTICOLARI POSIZIONI DI STATO
(Art. 50 del CCNL 01.03.02)

1. Per i dirigenti ai quali, in base e nei limiti stabiliti dalle norme vigenti e in particolare dall'art. 26, comma 8, della legge n. 448/98, vengono assegnate dall'Amministrazione centrale o regionale del MIUR funzioni di collaborazione in strutture di staff e in servizi di consulenza, studio, ricerca e supporto alle istituzioni scolastiche autonome, anche con riferimento ai processi di innovazione in atto, l'apposito incarico viene conferito dai responsabili degli Uffici presso i quali detto personale è utilizzato, in base ai seguenti criteri generali:
a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
c) responsabilità implicate dalla posizione;
d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

2. Trova applicazione per i tipi di incarichi di cui al comma 1 il d.lgs. n.165/2001, nonché, in quanto applicabili, i criteri generali richiamati dall'art. 11.

3. Si applica a tutto il personale compreso nell'Area V l'art. 18, comma 4, del CCNQ 7.8.1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi.

4. Il periodo trascorso dal personale compreso nell'Area in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, con retribuzione a carico dell'Amministrazione del MIUR, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico accessorio. A detto personale competono, pertanto, tutte le voci retributive, ivi compresa la retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e di risultato. A decorrere dal 1° settembre 2006 la retribuzione di posizione (parte variabile) e quella di risultato sono previste nell'identica misura di quella attribuita nella sede di titolarità. I dirigenti ricevono un incarico nominale per la durata corrispondente al comando. Le sedi affidate per incarico nominale diventano disponibili per altro incarico.
Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso da questo personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dall'istituzione di titolarità. Al rientro in sede è garantita la precedenza al dirigente che precede cronologicamente nella titolarità della stessa e, a parità cronologica dell'affidamento, al dirigente che l'abbia effettivamente svolto.

ART. 14 – PERIODO DI PROVA
(Art. 15 del CCNL 01.03.02)

1. I neo assunti sono soggetti al periodo di prova nella qualifica di dirigente per una durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale dovrà essere prestato un servizio effettivo di almeno 6 mesi.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il dirigente scolastico ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto, salvo quanto previsto dall'art. 25, comma 8. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 26.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova e fatti salvi i casi di sospensione di cui al precedente comma 3, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione dev'essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento del servizio prestato, a tutti gli effetti, dal giorno dell'assunzione.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio. Spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza, salvo quanto previsto dal comma 3.

9. In caso di mancato superamento della prova, il dirigente può rientrare, a domanda, nell'Amministrazione di comparto di provenienza, sulla base della disciplina prevista dal relativo CCNL. Il dipendente viene collocato nell'area, nella posizione economica e nel profilo professionale rivestito in precedenza.

ART. 15 – IMPEGNO DI LAVORO
(Art. 16 del CCNL 01.03.02)

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, il dirigente organizza autonomamente i tempi ed i modi della propria attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della Istituzione cui è preposto e all'espletamento dell'incarico affidatogli.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al dirigente scolastico deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

ART. 16 – FERIE E FESTIVITA'
(Art. 17 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della l. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di posizione.

2. I dirigenti assunti al primo impiego nella Pubblica Amministrazione dopo la stipulazione del presente CCNL, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, ridotte a 26 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma l.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno scolastico ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.

5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono nella località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo art. 22 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al successivo comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie comunicandole al direttore dell'Ufficio Scolastico regionale in modo da garantire la continuità del servizio.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno scolastico, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno scolastico successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato alla fine dell'anno scolastico successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie per qualsiasi causa disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

ART. 17 – MUTAMENTO DELL'INCARICO
(Artt. 24 e 25 del CCNL 01.03.02)

1. Il mutamento degli incarichi dei dirigenti ha effetto dall'inizio di ogni anno scolastico o accademico.

2. Dall'anno successivo, a richiesta del dirigente che abbia superato il periodo di prova, può essere disposto il mutamento dell'incarico anche in pendenza di contratto individuale per sede e/o Istituzione diversa da quella di servizio. Il mutamento di incarico può avvenire, comunque ed esclusivamente, sulla base di criteri coerenti con quanto previsto dal D.lg.s n.165/2001 e dall'art. 11 del presente contratto.

3. Il dirigente che ha ottenuto il mutamento dell'incarico ai sensi del comma 2 per una delle sedi o delle Istituzioni richieste non ha titolo a formulare ulteriori richieste analoghe per i successivi due anni.

4. Il mutamento di incarico su posti liberi è ammesso eccezionalmente nei seguenti casi di particolare urgenza e di esigenze familiari:
a) insorgenza di malattie che necessitano di cure in strutture sanitarie esistenti solo nelle sedi richieste;
b) trasferimento del coniuge successivamente alla data di stipula del contratto individuale;
c) altri casi previsti da norme speciali.

5.Per motivate esigenze, previo assenso del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale

di provenienza e con il consenso del dirigente dell'Ufficio scolastico della regione richiesta, è possibile procedere ad una mobilità interregionale fino al limite del 15% complessivo dei posti vacanti annualmente. La richiesta deve essere presentata entro il mese di maggio di ciascun anno e l'esito comunicato entro il successivo 15 luglio. Nelle ipotesi di cui al presente comma, il mutamento d'incarico, ove concesso, non può nuovamente essere richiesto nell'arco di un triennio dall'incarico conferito.

ART. 18 – MOBILITA' PROFESSIONALE
(Art. 24 del CCNL 01.03.02)

1. I settori formativi ai fini della mobilità professionale, come previsto dall'art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, sono i seguenti:
a) scuola elementare e media
b) istituti secondari superiori
c) istituti educativi.

2. Possono presentare domanda di mobilità professionale i dirigenti che abbiano superato il periodo di prova, da calcolarsi in 180 giorni decorrenti dal 1° settembre.

3. Alla mobilità professionale è destinata un'aliquota di posti fino al 30 per cento di quelli annualmente vacanti e disponibili in ciascun settore formativo.

ART. 19 – INCARICHI AGGIUNTIVI
(Art. 26 del CCNL 01.03.02)

1. Il MIUR e le Direzioni regionali, sulla base delle norme vigenti, possono formalmente conferire i seguenti incarichi, che il dirigente è tenuto ad accettare:

a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e presidenza di commissione di esame di licenza media;
b) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
c) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
d) funzione di Commissario governativo;
e) componente del nucleo di valutazione delle Istituzioni scolastiche di cui all'art. 20;

f) incarichi derivanti da accordi interistituzionali;
g) incarichi relativi alle attività connesse all'EDA e alla terza area degli istituti professionali;
h) ogni altro incarico previsto come obbligatorio dalla normativa vigente.

In deroga a quanto previsto dall'art. 24, comma 3, del D.lgs. n.165/2001, i compensi relativi agli incarichi di cui sopra, in quanto di natura obbligatoria e non declinabili, sono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.

2. Le attività svolte ai sensi dell'art. 53, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 non sono soggette a regime autorizzatorio ed i relativi eventuali compensi vengono integralmente e direttamente percepiti dal dirigente.

3. Qualora gli incarichi aggiuntivi siano assunti sulla base di deliberazioni degli organi scolastici competenti, per l'attuazione di iniziative e per la realizzazione di programmi specifici con finanziamenti esterni, il compenso è determinato in una quota, da corrispondere direttamente, pari all'80 %. Il residuo 20% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione.

4. Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi non obbligatori e debitamente autorizzati, viene loro direttamente corrisposta una quota, in ragione del proprio apporto, pari al 30% della somma complessiva; il residuo 70% confluisce ai fondi regionali in attuazione del principio di onnicomprensività della retribuzione.

5. Nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, gli Uffici scolastici regionali seguono criteri che tengono conto degli obiettivi, priorità e programmi assegnati al dirigente, del relativo impegno e responsabilità, delle capacità professionali dei singoli, assicurando altresì il criterio della rotazione.

ART. 20 – VERIFICA DEI RISULTATI E VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE

(Art. 27 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente risponde in ordine ai risultati della propria azione dirigenziale, tenuto conto delle competenze spettanti in relazione all'assetto funzionale tipico delle Istituzioni cui è preposto.

2. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali e le procedure che informano il sistema di valutazione, dandone informazione preventiva alle OO.SS.-

3. I criteri di cui al comma 2 devono tener conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del dirigente, tenuto altresì conto degli obiettivi e finalità del POF dell'Istituzione medesima.

4. Il sistema di valutazione è organizzato in procedure essenziali e snelle volte ad apprezzare i contenuti concreti della funzione dirigenziale. Le procedure stesse si propongono, innanzitutto, la valorizzazione e lo sviluppo professionale del dirigente, prevedono la partecipazione al procedimento da parte del valutato, favoriscono il confronto e il dialogo tra valutatori e valutato, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi.

5. La valutazione è effettuata da un nucleo nominato dal Dirigente generale regionale e composto da un dirigente tecnico, un dirigente amministrativo e un dirigente scolastico. Il dirigente scolastico facente parte del nucleo deve avere almeno 10 anni di servizio nella qualifica di Capo d'Istituto e dirigente scolastico, aver frequentato e superato apposito corso di formazione e prestare servizio in provincia diversa da quella in cui insiste l'Istituzione cui è preposto il dirigente valutato. La partecipazione ed il superamento del corso di formazione è requisito necessario per la partecipazione al nucleo di valutazione anche da parte del dirigente tecnico e del dirigente amministrativo.

6. Tutti i dirigenti scolastici possono accedere al predetto corso di formazione purchè in possesso dei requisiti di cui al comma precedente.

7. L'incarico di valutatore ha la durata massima di sei anni, è rinnovabile dopo un'interruzione di due anni e non dà luogo ad esonero dal servizio.

8. La valutazione finale è formulata dal Direttore regionale, tenuto conto di quanto emerso dalla valutazione del nucleo predetto. La valutazione finale difforme da quella del nucleo deve essere congruamente e chiaramente motivata.

9. Il nucleo di valutazione svolge con ogni dirigente un colloquio di restituzione nel corso del quale vengono illustrati gli esiti della valutazione e le motivazioni che l'hanno indotta.

10. La valutazione ha carattere pluriennale legata alla durata dell'incarico conferito. Si articola altresì in fasi annuali in funzione della retribuzione di risultato, privilegiando, in tale fase, l'aspetto autovalutativo. Entrambe le tipologie di valutazione sono espresse in forma descrittiva.

11. La valutazione può essere anticipata in base a decisione del Direttore regionale nel caso di rischio di grave risultato negativo ipotizzabile prima della scadenza annuale. Della decisione deve essere informato il dirigente interessato.

12. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Direttore regionale acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato. Entro i successivi 15 giorni il Direttore regionale assume le determinazioni di competenza.

13. Avverso le determinazioni di cui al comma precedente è ammesso il ricorso alle procedure di cui all'art. 35 del presente CCNL.

14. I dirigenti che si trovano in altre posizioni di stato vengono valutati con i sistemi di valutazione adottati dagli Enti o dalle Amministrazioni presso cui prestano servizio.

15. Il sistema di valutazione di cui al presente articolo è oggetto di monitoraggio annuale da parte dell'Amministrazione. Degli esiti del monitoraggio viene data informativa alle OO.SS.-

ART. 21 – LA FORMAZIONE DEL DIRIGENTE
(Art. 14 del CCNL 01.03.02)

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e del miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Il Ministero definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti tenendo conto delle direttive

governative in materia di formazione e delle finalità e delle politiche che le sottendono, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22-12-1998.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici (quali la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Superiore dell'Ecomia e delle Finanze, etc.) o da agenzie private specializzate nel settore ed associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei dirigenti e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, è comunicata all'Amministrazione dal dirigente interessato con congruo anticipo, intendendosi autorizzata se non esplicitamente e motivatamente negata o rinviata, ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano comunque in linea con gli obiettivi indicati nei commi che precedono. A tal fine al dirigente è concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi dei commi 7 e 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. I dirigenti che hanno superato il periodo di prova possono usufruire, ai sensi della 23.12.1998, n.448, art. 26, comma 14, di un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico ogni dieci anni. Per i detti periodi i dirigenti possono provvedere a loro spese alla copertura degli oneri previdenziali.

11. Le Parti convengono che possa essere istituito un Ente bilaterale, tra il MIUR, espressione del Comitato di settore dell'Area, e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, che persegua l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione nazionale per il personale dell'Area. L'Ente predetto non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo.
A tal fine, entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, le Parti si impegnano ad attivare presso il MIUR una commissione paritetica di studio che definisca modalità di costituzione, ordinamento e strumenti dell'Ente di cui sopra.

TITOLO IV
SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 22 – ASSENZE RETRIBUITE
(Art. 18 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi dal servizio, conservando la retribuzione, nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativo entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente occorrenti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetti componenti la famiglia anagrafica o di affini di primo grado in ragione di giorni tre anche non consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno scolastico;
- il dirigente scolastico ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, con decorrenza entro il quarto giorno dal matrimonio stesso.

2. Gli eventi di cui sopra sono dichiarati agli atti dell'Istituzione anche mediante autocertificazione e comunicati alla Direzione regionale

3. Le assenze di cui al comma 1 possono cumularsi nell'anno scolastico, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104 del 1992, come modificato e integrato dall'art. 19 della legge n. 53/2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.

ART. 23 – CONGEDI PARENTALI
(Art. 19 del CCNL 01.03.02)

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. 151 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del D.lgs. 151/2001, alla dirigente o al dirigente, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione mensile, inclusa quella di posizione.

3. In caso di parto prematuro, alle dirigenti spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della dirigente consentono il rientro al lavoro. Alla dirigente rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.lgs. 151 del 2001, per le dirigenti madri o, in alternativa, per i dirigenti padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del D.lgs. 151 del 2001, alle dirigenti madri ed, in alternativa, ai dirigenti padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata,

ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dirigente o della dirigente.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del D.lgs. 151/2001, la dirigente madre o il dirigente padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'Ufficio scolastico regionale di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del D.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della dirigente madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività, nell'ambito di quelle disponibili, che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53 del 2000.

ART. 24 – CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA E DI STUDIO
(Art. 20 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 3, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dal successivo art. 25.

3. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, per tutto il periodo di durata del corso o della borsa in aspettativa per motivi di studio senza assegni, fatta salva

l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001. Il periodo è considerato utile ad ogni altro effetto.

4. Ai sensi dell'art. 5 della L.53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art.6, ai dirigenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi non retribuiti per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Per la concessione dei congedi di cui al comma precedente, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al Direttore regionale una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
La contrattazione integrativa regionale stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma precedente, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Il dirigente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

8. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al dirigente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000. Le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione prevista dal presente comma sono regolate, ai sensi dell'art.4, comma 3, della legge n. 53/2000, in sede di contrattazione integrativa regionale.

9. Il dirigente è inoltre collocato in congedo, a domanda, per un anno scolastico senza assegni, per realizzare, nell'ambito di un altro comparto della P.A., l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

10. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed esperienze lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, i dirigenti possono sottoscrivere contratti di didattica integrativa o di insegnamento.

Nelle ipotesi del presente comma i dirigenti interessati potranno porsi o in congedo non retribuito o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dirigente dell'Ufficio scolastico regionale.

ART. 25 - ASSENZE PER MALATTIA
(Art. 21 del CCNL 01.03.02)

1. Il dirigente assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Prima di concedere su richiesta del dirigente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ufficio scolastico regionale può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ufficio scolastico regionale può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.

7. Il trattamento economico spettante al dirigente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile, ivi compresa la retribuzione di posizione, per i primi nove mesi di assenza.
b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 7 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie certificate. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

9. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione all'Istituzione scolastica dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria, dandone informativa alla Direzione regionale.

10. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7 e agli oneri riflessi relativi.
11. Nel caso di cui al comma precedente, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

ART. 26 – INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO
(Art. 22 del CCNL 01.03.02)

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'art. 25, commi 1 e 2, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art.25, comma 3. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461.

TITOLO V
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 27 – CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
(Art. 28 del CCNL 01.03.02)

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia già disciplinati nel precedente Titolo, ha luogo:

a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'Amministrazione;
b) per risoluzione consensuale;
c) per recesso del dirigente;
d) per recesso dell'Amministrazione;
e) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia;
f) per decesso.

ART. 28 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGO DELLE PARTI
(Art. 29 del CCNL 01.03.02)

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dall'inizio dell'anno scolastico o accademico successivo al compimento del 65° anno di età La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. In tutti i casi in cui il dirigente abbia diritto, ai sensi della normativa vigente, a chiedere la permanenza in servizio oltre il 65 anno di età, la relativa istanza deve essere prodotta entro il 31 dicembre precedente il collocamento in pensione per compimento del 65° anno di età.

2. La pensione di anzianità è disciplinata dalla normativa vigente in materia.

3. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

4. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni di ingiustificata assenza non si presenti in servizio.

ART. 29 – RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO
(Art. 30 del CCNL 01.03.02)

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità del proprio bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione e di eventuale concertazione ai sensi dell'art 5, commi 2 e 3, del presente CCNL.

4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente con cui si è concordata la risoluzione consensuale.

ART. 30 – RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE
(Art. 31 del CCNL 01.03.02)

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro. In ogni altro caso il recesso può essere esclusivamente motivato da palese, grave e reiterata manifestazione d'inefficienza e d'incapacità del dirigente, accertata ai sensi dell'art. 20.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato non prima di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo

non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il dirigente può altresì attivare le procedure arbitrali disciplinate dall'art. 35, con esclusione delle ipotesi previste al precedente comma 2.

ART. 31 – NULLITA' DEL LICENZIAMENTO
(Art. 32 del CCNL 01.03.02)

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
   a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
   b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, come regolamentati dalle disposizioni del presente CCNL.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

ART. 32 – TERMINI DI PREAVVISO
(Art. 35 del CCNL 01.03.02)

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'art. 28, comma 1 e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente CCNL per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di recesso del dirigente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'art. 52, lettere a, b, c, d.

TITOLO VI
ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 33 – COMITATO PARITETICO PER LE PARI OPPORTUNITA'

1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito, presso il MIUR il Comitato pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da una persona designata da ciascuna delle organizzazioni sindacali di Area firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dal Ministro dell'IUR e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonchè a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991.

3. L'Amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 17 del decreto legislativo 29 ottobre 1998, n°387. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni del personale dirigente femminile, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

4. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

5. A livello di Amministrazione scolastica regionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, possono essere costituiti appositi comitati entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, con composizione e compiti analoghi a quello nazionale dei quali deve essere assicurato il funzionamento da parte delle Direzioni regionali. Il Presidente è nominato dal Direttore regionale.

ART. 34 – COMITATO PARITETICO PER IL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale, anche sovraordinato, pure attraverso l'utilizzo strumentale ed emulativo di norme e procedure. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di rendere afflittiva la condizione lavorativa o di escludere il soggetto dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato paritetico presso il MIUR con i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;
   b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;
   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dal Comitato sono presentate alle Amministrazioni per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il Comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
   a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
   b) favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di

incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte degli stessi.

5. Il Comitato di cui al comma 3 è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato e il Vice-presidente vengono alternativamente designati tra i rappresentanti dell'Amministrazione e della parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. L' Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati conseguito dal Comitato stesso. Il Comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

ART. 35 – PROCEDURA DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO IN CASO DI RECESSO

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del D.lgs. n. 165/2001, avverso gli atti applicativi dell'**art. 30**, comma 1, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere all'arbitro di cui all'art. 2 del CCNQ del 23.1.2001, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 dello stesso contratto quadro.

3. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'Amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

4. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

5. L'indennità supplementare di cui al comma 4 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

6. Nelle mensilità di cui ai commi 4 e 5 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

7. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'Autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 4 e 5.

ART. 36 – RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

1. Qualora dal procedimento di valutazione del dirigente di cui all'articolo 20 emergano responsabilità dirigenziali o comunque una valutazione non positiva, il dirigente può essere sottoposto in funzione della gravità delle sue mancanze alle seguenti sanzioni:

a) mutamento di incarico al termine di precedente incarico o revoca durante lo svolgimento dello stesso e conferimento di diverso incarico senza la tutela di cui all'art. 11.
b) recesso unilaterale dell'Amministrazione.

ART. 37 – COMITATO REGIONALE DI GARANZIA

1. I provvedimenti di cui all'art. 36 sono adottati previo parere di un Comitato regionale di garanzia, i cui componenti sono nominati con decreto del Direttore scolastico regionale. Il Comitato è presieduto da uno dei soggetti appartenente alla

camera arbitrale di cui all'art. 5, comma 4, del CCNQ sottoscritto il 23 gennaio 2001, da un dirigente delle istituzioni scolastiche unitariamente indicato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, ovvero estratto a sorte in una rosa di quattro indicati uno ciascuno dalle medesime OO.SS. e in servizio in diversa regione del territorio nazionale, da un dirigente, tecnico e/o amministrativo, designato dal Direttore regionale.

2. Il Comitato di cui al comma 1 deve essere costituito entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL, resta in carica tre anni e non è riconfermabile.

3. Il parere deve essere reso obbligatoriamente entro trenta giorni lavorativi dalla richiesta. Decorso inutilmente tale temine si prescinde dal parere. Non sono soggetti all'esame del Comitato i casi di recesso unilaterale derivanti automaticamente da norme legislative.

ART. 38 – EFFETTI DEL PROCEDIMENTO PENALE SUL RAPPORTO DI LAVORO.

1. Nel caso di gravi fatti illeciti commessi in servizio, di rilevanza penale, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dirigente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 5, commi 2 e 4, della legge 97 del 2001, negli altri casi il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. - Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio

penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

6. In caso di proscioglimento si procede analogamente al comma 5.

7. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

8. Il dirigente licenziato ai sensi dell'art. 30 e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

9. Il dirigente riammesso ai sensi del comma 8, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

ART. 39 – SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dirigente, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione del recesso ai sensi dell'art. 30.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati indicati dall'art. 58 del D.lgs. n.267/2000.

5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'**art. 38** in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 52, lettere a, b e c del presente CCNL, nonchè gli assegni del nucleo familiare, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

9.In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dirigente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusa la retribuzione di risultato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

ART. 40 – TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti inviati dall'Amministrazione a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla sede centrale di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede centrale di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di reggenza e di raggiungimento di sedi di lavoro individuate dall'Amministrazione per incarichi.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
- € 24,12 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- € 1,01 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparati;

c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo del biglietto del treno e/o nave;

d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni di cui al comma 10.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte di durata fino a 12 ore e comunque non inferiori a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella medesima località.

6. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso:
- delle spese sostenute per l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/3;
- delle spese sostenute per il vitto, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 1/2;
- delle spese sostenute per il vitto e l'albergo, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta di 2/3.

7. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

9. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

10. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalla normativa sin qui vigente che, a tal fine, viene mantenuta in vigore.

11. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, dall'art 1, commi 213, 214, 215 e 216 della legge 23.12.2005, n. 266, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12. 1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti

12. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell' Amministrazione per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

ART. 41 – TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa Amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;
b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
e) indennità di prima sistemazione.

2. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilancio dell'Amministrazione per tale specifica finalità.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

ART. 42 - RESPONSABILITÀ CIVILE E PATROCINIO LEGALE
(Art. 36 del CCNL 01.03.02)

1. E' attivata per tutti i dirigenti dell'Area, sentiti i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, un'assicurazione contro i rischi professionali a copertura della responsabilità personale, intesa come responsabilità civile anche connessa ai comportamenti degli alunni nell'esercizio della vigilanza di cui all'art. 61 della legge 312/80, senza diritto di rivalsa verso i dirigenti stessi e comprensiva anche delle spese legali relative agli eventuali procedimenti giudiziari nei quali essi fossero coinvolti in ragione del proprio ufficio.

2. L'assicurazione è valida altresì, anche con le eventuali quote integrative di cui al successivo comma, per fatti derivanti da colpa grave o per dolo del terzo di cui l'assicurato risponde a titolo di responsabilità oggettiva (art. 1900 c.c.).
A tal fine, a partire dal momento in cui l'assicurazione viene attivata, è destinata la somma fino a euro 258,23 pro capite annua, che sarà posta a carico del fondo di cui all'art. 55.

3. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e aree di rischio coperte tramite versamento di una quota individuale, salva la possibilità dello stesso di avvalersi di altra compagnia assicurativa.

ART. 43 – NORMATIVA VIGENTE E DISAPPLICAZIONI

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nella presente area dirigenziale:

a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;

b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per

servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;

c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo regolata dalle norme vigenti;

d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni all'estero;

e) la normativa richiamata nel presente CCNL;

f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art. 2109, comma 1, del Codice Civile;

g) l' art. 132 T.U. n. 3/1957 (*riammissione in servizio);*

h) l'art. 2 L. 476/1984 *(congedo per dottorato di ricerca)*, art.4 L. 498/1992 *(coniuge dipendente militare che presti servizio all'estero)*, art.453 T.U.297/1994 *(incarichi e borse di studio)*;

i) art. 69 , comma 2, del CCNL del Comparto Scuola 04.08.95.

2. Le parti convengono che la materia di cui al presente articolo verrà ulteriormente esaminata nel corso di apposita sequenza contrattuale, ove se ne ravvisi la necessità.

TITOLO VII
DISPOSIZIONI PER LE SCUOLE ITALIANE ALL'ESTERO
[sequenza contrattuale 6-6-2003]

ART. 44 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Gli articoli del presente Titolo riguardano i dirigenti che vengono inviati presso istituzioni scolastiche o consolari italiane all'estero.

ART. 45 - LA FUNZIONE DEL DIRIGENTE ALL'ESTERO.

1.Il dirigente, assegnato a dirigere all'estero una istituzione scolastica, svolge i compiti previsti nel presente CCNL, nello specifico quadro ordinamentale che attualmente regola le scuole italiane all'estero, in coerenza con i principi dell'autonomia.

2. Lo stesso, se assegnato alle sedi consolari, svolge le proprie funzioni, con riferimento alle iniziative scolastiche e al personale della scuola presente nella circoscrizione consolare (corsi, scuole non statali, scuole internazionali, scuole straniere etc.etc.), avendo presenti gli obiettivi indicati dall'autorità consolare. In tale contesto, predispone il piano complessivo dell'offerta formativa a livello circoscrizionale, con l'apporto dei soggetti che vi concorrono; promuove e coordina le iniziative volte alla diffusione della lingua e della cultura italiana col supporto delle istituzioni scolastiche.
Ancora promuove e coordina le opportune iniziative per il conseguimento degli obiettivi, in presenza di accordi in materia scolastica o di progetti di diffusione della lingua e cultura italiana all'estero, che prevedano l'integrazione dei corsi scolastici ordinari o di progetti di lingua viva o di bilinguismo da realizzare nelle scuole straniere e/o internazionali.

ART. 46 - DESTINAZIONE DEI DIRIGENTI SCOLASTICI ALL'ESTERO

1. Il Ministero degli Affari Esteri –attivate le relazioni sindacali di cui al presente CCNL, con particolare riferimento a quanto previsto in materia di informazione preventiva- provvede tempestivamente e comunque entro e non oltre il 28 febbraio di ogni anno a pubblicizzare, con apposito avviso -anche telematico e che indichi altresì i criteri di massima che saranno adottati nella valutazione dei curricula- i posti di

dirigenza disponibili per l'anno scolastico successivo presso le istituzioni scolastiche italiane all'estero e presso gli uffici scolastici delle rappresentanze diplomatiche e degli uffici consolari italiani. Entro i successivi trenta giorni i dirigenti che aspirino ai predetti posti potranno presentare dichiarazione di disponibilità al MAE, corredata di dettagliato curriculum e con l'indicazione delle lingue straniere conosciute, al fine di ricoprire le funzioni presso le sedi appartenenti alla aree linguistiche francese, inglese, tedesca e spagnola.

2. La Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale del Ministero degli Affari Esteri, vagliate le domande e i relativi curricula, convocherà i dirigenti, le cui note professionali corrispondano ai criteri di valutazione adottati, per un colloquio finalizzato alla verifica della conoscenza della lingua o delle lingue straniere e della particolare idoneità relativa al servizio all'estero, che garantisca lo svolgimento dell'incarico in uno specifico contesto educativo e plurilingue.

3. In caso di valutazione favorevole, il Direttore generale per la Promozione e Cooperazione Culturale conferirà ai candidati prescelti con specifico provvedimento un incarico per l'espletamento delle funzioni dirigenziali, in conformità di quanto previsto dall'art. 11 del presente CCNL.

4. Similmente per i dirigenti da nominare su un posto di direttore di scuola europea, si provvederà con specifico provvedimento per l'espletamento dell'incarico dirigenziale in uno dei posti disponibili che, considerato quanto previsto dallo Statuto delle predette Scuole, avrà, eccezionalmente, la durata di nove anni.

ART. 47 – SEDI DI DESTINAZIONE ALL'ESTERO.

1. La destinazione all'estero viene effettuata in relazione ai posti istituiti in corrispondenza dei due seguenti settori formativi:

a)settore formativo comprendente direzioni didattiche delle scuole/uffici scolastici dei corsi di livello elementare ex art.636 del D.L.vo 297/94; scuole secondarie di I grado/uffici scolastici dei corsi di livello secondario di I grado ex art.636 del D.L.vo 297/94; istituti comprensivi (Scuola elementare e secondaria di I grado);

b)settore formativo comprendente scuole secondarie di II grado; istituti comprensivi (scuola elementare, scuola secondaria di I e II grado, o scuola secondaria di I e II grado).

I dirigenti al momento della stipula del contratto individuale, potranno chiedere indifferentemente di essere destinati a posti dell'uno o dell'altro settore formativo all'estero.

ART. 48 – RACCORDO CON LE NORMATIVE CONTRATTUALI NAZIONALI E RELAZIONI SINDACALI

1. Ai dirigenti scolastici all'estero si applicano gli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCNL.

2. Nel caso di assenze per malattia di durata superiore ai 60 giorni, il personale dirigente in servizio all'estero è restituito ai ruoli metropolitani. Il predetto personale conserva l'intero assegno di sede per i primi 45 giorni; l'assegno stesso non è corrisposto per i restanti 15 giorni.

3. Relativamente a ferie e festività si applicano i commi 6 e 7 dell'art. 27 del d.lgs. n.62/1998. Per quanto riguarda le assenze retribuite si applica l'art.19 (fruizione dei permessi) dell'accordo 24-2-2000 sulla sequenza contrattuale prevista dall'art. 18 del CCNL 26.05.99 del comparto Scuola. Relativamente agli infortuni sul lavoro ed alle malattie dovute a causa di servizio e alle norme sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità al personale del presente accordo si applica l'art. 35 del d.lgs. n.62/1998, nonché la vigente disciplina circa i congedi parentali.

4. Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, questa è corrisposta in misura pari alla parte fissa della retribuzione di posizione prevista dall'art. 56 del presente CCNL. Per l'attribuzione e la corresponsione della retribuzione di risultato, questa è determinata sulla base dell'attribuzione media effettuata dalle corrispondenti articolazioni regionali di provenienza, che provvedono altresì all'erogazione della stessa, e sulla scorta delle valutazioni espresse dalla Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale, la quale, in tema di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti, nella circostanza svolge i compiti che il presente CCNL prevede quali attribuzioni della Direzione Generale Scolastica Regionale. La medesima Direzione Generale per la Promozione e la Cooperazione Culturale è titolare delle relazioni sindacali che che l'art. 4 del presente CCNL colloca a livello della Direzione Generale Scolastica Regionale.

5. Per la definizione di specifici aspetti del servizio dei dirigenti legati alla prevista estensione e attuazione all'estero dell'autonomia scolastica (tra cui le funzioni di raccordo con le RR.DD e CC., alla luce delle nuove competenze previste dalla normativa vigente, e la direzione degli uffici scolastici consolari) si rinvia alla contrattazione integrativa decentrata a livello di Ministero degli Affari Esteri. La delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e decentrata a livello di Ministero è costituita da un delegato del Ministro degli Esteri, che la presiede, da un delegato del MIUR e da una rappresentanza dei titolari degli Uffici interessati dell'Amministrazione degli Affari Esteri e di quella del MIUR. I soggetti sindacali per la contrattazione decentrata sono quelli firmatari del presente CCNL.

ART. 49 - DURATA DEL SERVIZIO ALL'ESTERO

1. Il personale destinatario del presente contratto può prestare servizio all'estero per un massimo complessivo di nove anni, ivi compreso quello eventualmente già svolto con qualifica di preside o direttore didattico. E' fatta comunque salva la naturale scadenza degli incarichi in atto.
La durata del primo incarico per l'espletamento delle funzioni dirigenziali all'estero è di quattro anni.
E' facoltà dell'Amministrazione conferire successivi incarichi di durata variabile e comunque non oltre un periodo complessivo di nove anni.

ART. 50 - DISAPPLICAZIONI E MANTENIMENTO IN VIGORE

1. Sono disapplicate tutte le disposizioni in materia di destinazione all'estero dei dirigenti scolastici che siano in contrasto con le norme del presente contratto.

2. Continua ad applicarsi il decreto legislativo n.62/1998, anche per le parti non richiamate dal presente contratto.

ART. 51 – FORO COMPETENTE

1.Per ogni controversia relativa al personale del presente Titolo, la competenza è del Foro di Roma.

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART 52- STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti scolastici si compone delle seguenti voci:
a) stipendio tabellare;
b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
c) retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile;
d) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

ART. 53 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 38 del CCNL 1 marzo 2002 sono incrementati dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sottoindicate:
   a) dall'1.1.2002…………€ 86,00
   b) dall'1.1.2003…………€ 79,00

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, il valore dello stipendio tabellare annuo, a regime, è rideterminato in € 38.296,98, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

ART. 54 - EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 53 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relative contribuzioni e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 53 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 55- FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. I fondi per la retribuzione di posizione e risultato sono costituiti e continuano ad essere finanziati secondo quanto disposto dall'art. 42 del CCNL 1 marzo 2002.

2. Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dai seguenti importi, al netto degli oneri riflessi, a decorrere dalle date sottoindicate:
   a. dall'1.1.2002 di € 489.424
   b. dall'1.1.2003 di ulteriori € 6.980.410

3. Continuano ad alimentare il fondo di cui al presente articolo le risorse derivanti da:
   a. quote di retribuzione individuale di anzianità;
   b. eventuali risorse di cui all'art. 43 della legge n. 449/97;
   c. risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 19.

4. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dovranno essere ripartite in ambito regionale e in relazione al numero dei dirigenti scolastici.

ART. 56 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. A valere sulle risorse che si rendono effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 55, la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo, entro i seguenti valori annui lordi da corrispondere per tredici mensilità:
   a. dal 1.1.2002 € 1.529,07 e dal 1.1.2003 € 2.270,72 valore minimo (parte fissa);
   b. dal 1.1.2002 € 33.560 valore massimo (parte variabile).

2. In sede di contrattazione integrativa regionale sono definiti i valori economici della retribuzione di posizione, parte variabile, tenendo conto dei criteri stabiliti all'art.13, comma 5 del CCNL 1 marzo 2002.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 57 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti scolastici sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 55, in misura pari al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Ad integrazione dei compensi già previsti dalla vigente disciplina, per i dirigenti cui viene affidata la reggenza di altra istituzione scolastica, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato possono essere riconosciute somme finalizzate a remunerare l'esercizio di tale incarico aggiuntivo.

ART. 58 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI.

1. Restano vigenti le disposizioni riguardanti la disciplina del bilinguismo previste dall'art. 70, comma 1, del dlgs. n. 165/01.

2. I docenti già incaricati di presidenza e assunti nella qualifica dirigenziale dell'area a seguito delle procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, conservano, quale assegno ad personam, l'eventuale maggior trattamento economico complessivo percepito per effetto dell'espletamento delle funzioni sostitutive.

3. L'eventuale maggior trattamento di cui al comma 2 viene riassorbito con gli incrementi stabiliti dai successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

FLC Cgil CISL Scuola SNALS Confsal CIDA Anp

Dichiarazione a verbale sull'Assicurazione e tutela dei Dirigenti Scolastici

Le Organizzazioni Sindacali FLC Cgil CISL Scuola SNALS Confsal CIDA Anp prendono atto della volontà espressa dalla Corte dei Conti di espungere dal testo contrattuale la previsione di copertura del danno erariale ad opera della polizza assicurativa da attivare ai sensi dell'articolo 42 del CCNL.
Si riservano di valutarne le implicazioni, previa consultazione con la categoria, sulla effettiva tutela assicurativa che ne scaturisce e dichiarano che la polizza potrà essere attivata solo con il consenso espresso delle OO.SS. firmatarie del Contratto come peraltro previsto dallo stesso articolo 42.

Roma 11 aprile 2006

FLC Cgil CISL SCUOLA SNALS Confsal CIDA Anp

Dichiarazione a verbale per la tutela del personale Dirigente Scolastico in servizio all'Estero

La stipula del CCNL 2002-2005 avviene a conclusione di un tormentato iter negoziale che per responsabilità governative è durato ogni oltre ragionevolezza.

L'intervento del Governo ha cassato d'autorità il riconoscimento retributivo in materia di retribuzione di posizione dei Dirigenti Scolastici in servizio all'estero rivendicato dalle Organizzazioni Sindacali e ottenuto al tavolo delle trattative nell'ipotesi contrattuale del 29 novembre 2005.

Poiché si ritiene necessario il riconoscimento retributivo connesso alla complessità del lavoro svolto, riconoscimento che non può certo ritenersi riassorbito dall'assegno di sede, che, come è noto, ha valore esclusivamente indennitario, le OO.SS. si impegnano a perseguire in tutte le sedi una adeguata iniziativa volta alla specifica tutela.

Le OO.SS. dichiarano, inoltre, che è ormai matura la necessità di mettere contestualmente mano all'adeguamento per via legislativa dell'indennità di sede che non può essere ad ogni occasione messa in campo dagli organi di Governo per negare la corresponsione degli istituti contrattuali che spettano a tutto il personale Dirigente in generale e Dirigente Scolastico in particolare.

Roma 11 aprile 2006

06A04271

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area V della Dirigenza per il secondo biennio economico 2004-2005

Il giorno 11.04.06, alle ore 15,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente, Cons. Raffaele Perna *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CIDA *firmato*

CISL *firmato*

CGIL *firmato*

CONFSAL *firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

CIDA/ANP *firmato*

CISL/SCUOLA *firmato*

CGIL/SCUOLA *firmato*

CONFSAL/SNALS *firmato*

Le Parti, preso atto che in data 7 aprile 2006 la Corte dei Conti ha reso certificazione positiva sull'ipotesi di Accordo relativa al CCNL in oggetto già sottoscritta il 29 novembre 2005, procedono alla firma definitiva dell'allegato CCNL per il personale appartenente all'Area V della Dirigenza, relativo al 2° biennio economico 2004-05.

CCNL PER IL II BIENNIO ECONOMICO 2004-5 PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA V

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dirigenti scolastici dell'Area V, come definiti dall'art. 2 del CCNQ 23.09.2004, nonché ai dirigenti delle Istituzioni del Comparto AFAM. Nel testo che segue il predetto personale verrà unitariamente indicato col termine "dirigente".

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

ART. 2 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'art. 53 del CCNL per il quadriennio 2002-5 sono incrementati dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sottoindicate:
   a) dall'1.1.2004 € 60,00
   b) dall'1.1.2005 € 81,00

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, il valore dello stipendio tabellare annuo, a regime, è rideterminato in € 40.129,98, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

ART. 3.- EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 2 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 4 FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. I fondi per la retribuzione di posizione e risultato sono costituiti e continuano ad essere finanziati secondo quanto disposto dall'art. 55 del CCNL CCNL per il quadriennio 2002-5.

2. Il fondo di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dai seguenti importi, al netto degli oneri riflessi, a decorrere dalle date sottoindicate:
   a. dall'1.1.2004 di € 2.123.940;
   b. dall'1.1.2005 di ulteriori € 1.699.152;
   c. dal 31/12/2005 a valere sull'anno 2006 di ulteriori € 3.929.289.

3. Le risorse di cui al comma 2, lettera c) si renderanno disponibili solo successivamente all'approvazione della legge finanziaria 2006, che preveda gli appositi stanziamenti aggiuntivi stabiliti dal punto 1 dell'accordo Governo – OO.SS del 27 maggio 2005.

4. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dovranno essere ripartite in ambito regionale e in relazione al numero dei dirigenti scolastici.

ART. 5.- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. A valere sulle risorse che si rendono effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 4, la retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive del fondo, entro i seguenti valori annui lordi da corrispondere per tredici mensilità:
   a. dal 1.1.2004 € 2.530,72 valore minimo (parte fissa);
   b. è confermato in € 33.560 il valore massimo (parte variabile).

2. In sede di contrattazione integrativa regionale sono definiti i valori economici della retribuzione di posizione, parte variabile, tenendo conto dei criteri stabiliti all'art. 12 del quadriennio 2002-5 e I biennio economico 2002-3.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 6 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Al fine di sviluppare l'orientamento ai risultati, anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti scolastici sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 4, in misura pari al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

06A04272

AUGUSTA IANNINI, *direttore* FRANCESCO NOCITA, *redattore*

(G603081/1) Roma, 2006 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2006 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:			
	(di cui spese di spedizione € 219,04)	- annuale	€	**400,00**
	(di cui spese di spedizione € 109,52)	- semestrale	€	**220,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:			
	(di cui spese di spedizione € 108,57)	- annuale	€	**285,00**
	(di cui spese di spedizione € 54,28)	- semestrale	€	**155,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:			
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€	**68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€	**43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:			
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€	**168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€	**91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:			
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€	**65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€	**40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:			
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€	**167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€	**90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 344,93)	- annuale	€	**780,00**
	(di cui spese di spedizione € 172,46)	- semestrale	€	**412,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:			
	(di cui spese di spedizione € 234,45)	- annuale	€	**652,00**
	(di cui spese di spedizione € 117,22)	- semestrale	€	**342,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € **80,00** *il versamento relativo al tipo di abbonamento alla* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2005.*

BOLLETTINO DELLE ESTRAZIONI

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **88,00**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II (inserzioni)

Abbonamento annuo	*(di cui spese di spedizione € 120,00)*		€ **320,00**
Abbonamento semestrale	*(di cui spese di spedizione € 60,00)*		€ **185,00**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione)		€ 1,00	

I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni		€ **180,00**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

Restano confermati gli sconti in uso applicati ai soli costi di abbonamento

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.